BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA

Depósito legal: SG. 1-1958

SE PUBLICA LOS LUNES, MIERCOLES Y VIERNES

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Ayuntamientos y Juzgados (año)	1.400 pesetas
Otras entidades y particulares (año)	1.800 »
Otras entidades y particulares (semestre)	900 »
Otras entidades y particulares (trimestre)	450 »

VENTA DE EJEMPLARES SUELTOS

Precio del número corriente	35 pesetas
Precio del número atrasado de más de seis meses.	60 »
Precio del número atrasado de más de dos años...	90 »

ADMINISTRACION: San Agustín, 23 (Diputación Provincial)

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN, dispondrán que se fije en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del número siguiente. Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada año.

Las leyes, órdenes y anuncios que se manden publicar en los BOLETINES OFICIALES se han de remitir por todas las Autoridades al Gobernador respectivo, por cuyo conducto se pasará a los respectivos periódicos. Se exceptúa de esta regla al Excmo. señor Capitán General.

Los edictos y anuncios oficiales y particulares que sean de pago se satisfarán anticipadamente, a razón de 6 pesetas por palabra, y los urgentes a 10 pesetas por palabra.

Una vez hayan sido aprobados por la Autoridad gubernativa, los interesados pasarán por la oficina de Recaudación de Arbitrios de la Excma. Diputación.

444

Dirección Provincial de Trabajo y S. Social

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa ALIMENTOS REFRIGERADOS, S. A. (ALRESA), y antes Acueducto, S. A., recibido en esta Dirección Provincial el 8 de febrero de 1985, suscrito por el Comité de Empresa y la representación de la Sociedad el día 25 de enero de 1985, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2.°, b) y 6.° del R. D. 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

ESTA DIRECCION PROVINCIAL ACUERDA:

1.° Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de las normas de derecho necesario contenidas en la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran modificarla.

2.° Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.° Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Segovia, 12 de febrero de 1985.—El Director provincial, Rafael Gil Blázquez.

Artículo 1. AMBITO DE APLICACION.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo regirán las relaciones laborales de la Empresa ALIMENTOS REFRIGERADOS, S. A., por anagrama ALRESA, con la totalidad de sus trabajadores adscritos a los Centros de Trabajo de Segovia y Cantimpalos, cualquiera que sea el tipo de contrato que, en cuanto a su duración, tengan aquellos concertados con la Empresa, a excepción de las categorías profesionales de Técnicos Titulados Superiores, Técnicos Titulados, Técnicos no Titulados, Analistas, Jefes Administrativos de 1.ª y 2.ª, Técnicos de Organización de 1.ª, Oficiales de 1.ª Administrativos, Viajantes-Vendedores y Telefonistas.

Artículo 2. VIGENCIA.

Será de dos años, a partir del día 1 de enero de 1985, a cuya fecha se retrotraen sus efectos, cualquiera que sea la de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Artículo 3. DENUNCIA Y PRORROGA.

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá realizarse reglamentariamente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su caducidad, poniéndolo en conocimiento de la Autoridad laboral y de la otra parte. Si a la extinción de su período de aplicación ninguna de las partes lo hubiera denunciado, este Convenio se considerará prorrogado por un año más.

Artículo 4. COMPENSACION DE MEJORAS Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

Las condiciones del presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimas. Los trabajadores que vinieran percibiendo retribuciones superiores a las de este Convenio las mantendrán en su cuantía total anual, absorbiendo hasta dicha cifra anual las mejoras del Convenio Colectivo o las que en el futuro se establezcan, bien voluntariamente, bien por disposición legal.

Aquellos trabajadores que tengan en la actualidad unos complementos inferiores a 10.000 pesetas mensuales tendrán, al menos, un incremento en los mismos de tres puntos inferior al porcentaje que se aplique a la tabla salarial del presente Convenio.

Ningún trabajador podrá resultar lesionado en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

Artículo 5. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización práctica del trabajo, orientaciones y reglas a seguir en la misma es privativa de la Dirección de la Entidad.

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario, sistema

de rendimientos e incentivos, a los solos efectos del párrafo anterior.

La Empresa tendrá como principios básicos el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación en razón del sexo, edad, nacionalidad o región del Estado Español, ideología, tanto política como sindical, prohibiendo cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante para el trabajador y sin que se pueda obligar a éste a realizar trabajos inferiores a la categoría profesional reconocida.

Por necesidades imprevisibles o perentorias para la Empresa, podrá destinarse a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a aquéllas a las que está adscrito, cuando no se perjudique su formación profesional ni sea vejatoria a su condición y seguridad, percibiendo el salario y demás emolumentos que correspondan a su categoría.

Se considerarán como trabajos propios de la categoría profesional correspondiente la limpieza de máquinas y obradores de trabajo en su sección.

Artículo 6. SISTEMAS DE RENDIMIENTOS.

Los salarios pactados en este Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y al rendimiento normal en la actividad y la categoría profesional correspondiente.

El sistema utilizado para la determinación de los rendimientos normales será el BEDAUX. El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos, siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurran alguno de los casos siguientes:

1.—Mecanización.
2.—Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3.—Cuando el trabajo sea de primera serie, fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo.
4.—Cambios del método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5.—Cuando exista error de cálculo.

Entre otros casos, se supondrá que se dan las circunstancias 4 y 5 cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad igual o superior al rendimiento óptimo.

Para la implantación de tablas de primas a la producción se respetarán las normas siguientes:

1.—El servicio de organización, una vez realizados los estudios pertinentes, informará a los productores afectados, entregándoles una copia de la tabla de prima, en la que se indicarán, además de los valores exigidos para el cobro de los incentivos, los trabajos que deben realizar los citados productores y que son objeto de la tabla.
2.—Se entregará, igualmente, otra copia al Comité de Empresa.
3.—En caso de disconformidad por parte de los productores con los valores asignados, realizarán la oportuna reclamación ante la Dirección. Si el productor lo desea podrá hacer la reclamación a través del Comité de Empresa.
4.—Una vez realizadas las comprobaciones pertinentes, las cuales se realizarán en el plazo máximo de treinta días desde la fecha de reclamación, pudiendo asistir el día de la comprobación un máximo de dos personas del Comité; si no hubiese acuerdo en la comprobación, las partes podrán solicitar la intervención de la Autoridad laboral.
5.—Durante el tiempo que duraran estos trámite aplicará el criterio del Servicio de Organizac sin perjuicio de una posterior liquidación retr tiva con los valores que dicha Autoridad lab hubiese estimado como correctos. Asimismo, rante este período, el trabajador no podrá sancionado por no llegar al rendimiento norr

Artículo 7. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral de la Empresa será de 1.826 ho y 27 minutos anuales de trabajo efectivo, en jornada c tinuada o partida; cómputo anual de la jornada de horas semanales. Se siguen manteniendo las especiali des que, en cuanto a jornada, están establecidas en acuerdo de fecha cuatro de enero de mil novecien ochenta y cinco.

Artículo 8. VACACIONES.

Las vacaciones reglamentarias anuales tendrán u duración de 21 días laborables, que se disfrutarán en época del año que determine la Empresa, en atenció las necesidades del servicio.

El Comité de Empresa, conjuntamente con la Dir ción de la misma, podrá determinar la distribución personal en los turnos de vacaciones.

El período de vacaciones podrá ser fraccionado m diante acuerdo de las partes.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente tiempo efectivamente trabajado y, por tanto, los que i gresen o cesen en el transcurso del año tendrán derec a la parte proporcional según el número de meses trab jados, calculándose éstos por dozavas partes y computá dose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con salario o sueldo aprobado en este Convenio, que figura en la tabla salarial anexa al mismo, con los aumento por antigüedad y complementos personales.

Las vacaciones no serán nunca compensables en me tálico.

Artículo 9. LICENCIAS.

Previa solicitud por escrito, el trabajador tendrá de recho a disfrutar de licencias en los casos y con la dura ción que a continuación se indican:

1.—Con abono del salario íntegro:

a) Por matrimonio, quince días naturales a todos lo trabajadores.

b) Por alumbramiento de esposa, tres días natura les, más uno a elegir por el trabajador.

c) Por fallecimiento del cónyuge e hijos, tres días naturales, de los cuales el trabajador podrá elegir dos.

d) Por fallecimiento de padres, tanto propios como del cónyuge, tres días naturales, a elegir uno.

e) Por fallecimiento de descendientes, ascendientes o hermanos, tanto propios como del cónyuge, dos días naturales, a elegir uno.

En todos los casos anteriores el cómputo de días naturales comenzará a partir de la fecha del hecho origen de la licencia, exceptuando las horas trabajadas en dicha fecha.

f) Por enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, veinte horas laborables.

En los casos de los apartados c), d), e) y f) se aumentarán los plazos establecidos hasta un máximo de cuatro días (desplazamientos y permanencia) cuando el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia.

g) Por enfermedad grave de ascendientes, descendientes, tanto propios como del cónyuge, y hermanos, dos días naturales o trece horas laborables.

h) Por cambio de domicilio, un día hábil.

i) Por asistencia médica, por el tiempo necesario para acudir a consulta de medicina general, especialistas o laboratorios clínicos, con volante médico y debidamente justificada.

j) Para estudios. La Empresa otorgará licencias para exámenes a los trabajadores a su servicio que acrediten estar matriculados en cualquier Centro oficial de enseñanza. La duración de estas licencias será del tiempo necesario para el cumplimiento del deber académico de que se trate y procede el cobro del salario, previa la justificación de la realización del examen y de que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria correspondiente se hayan aprobado, por lo menos, el cincuenta por ciento de las materias sobre las que versen los exámenes.

Quedan excluidos de esta licencia los exámenes de conductor o los que el trabajador deba sufrir para su incorporación a otra empresa.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Todas las licencias son por una causa, no pudiéndose canjear por ningún concepto.

2.—Permisos no retribuidos:

Por asuntos propios que no admitan demora y con una duración máxima de tres días, el trabajador lo solicitará por escrito a la Dirección de la Empresa, quien, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que pudieran imponerse si se alegaran causas falsas o no se justificasen convenientemente los motivos aludidos, en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas, contadas desde la reincorporación al trabajo.

En el caso de que la necesidad de esta licencia sea superior a quince días e inferior a sesenta, le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, justifique adecuadamente las razones de su petición y no se vaya a dedicar al mismo tipo de actividad ni por cuenta ajena ni por cuenta propia.

Durante el tiempo de duración de esta licencia, la Empresa podrá extender la baja en la Seguridad Social del trabajador afectado.

Ningún trabajador podrá solicitar esta licencia mientras no lleve un mínimo de un año de servicio en la Empresa con carácter fijo, ni podrán solicitar una nueva licencia hasta transcurridos dos años del disfrute de la última que le fuera concedida.

Artículo 10. SERVICIO MILITAR.

Durante la permanencia del trabajador en el servicio militar, voluntario para anticipar el obligatorio o éste, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta un máximo de dos meses a partir de la fecha de su licenciamiento. Mientras dure la incorporación a filas y su relación con la Empresa, cobrará las gratificaciones de junio y Navidad.

Los objetores de conciencia tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo por el tiempo que dure su servicio sustitutorio y a percibir las mismas pagas extraordinarias por el tiempo que dure la estancia normal en el servicio militar de su reemplazo; asimismo, tendrán el mismo plazo de tiempo para su reincorporación.

Estos beneficios alcanzarán exclusivamente a los trabajadores fijos de plantilla de la Empresa.

Será potestativo de la Empresa admitir al trabajo provisionalmente a aquellos productores que, prestando el servicio militar, estén en uso de licencia por parte de la Autoridad militar correspondiente.

El sistema establecido en este artículo será de aplicación igualmente a los trabajadores que, reuniendo las condiciones legales precisas, opten por cumplir su servicio militar en la Instrucción de Mandos de la Escala de Complemento (I. M. E. C.).

Artículo 11. EXCEDENCIAS.

Se reconocen dos tipos de excedencias:

— Voluntaria.

— Forzosa.

Ninguna de las dos da derecho a salario ni a ningún otro tipo de prestación económica, en tanto que el excedente no se reincorpore al servicio, y deberán solicitarse por escrito a la Dirección.

1.—*Excedencia voluntaria.*

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven, al menos, dos años de servicio en la Empresa, siempre que no se vaya a dedicar a la misma industria ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, en cuyo caso se entenderá que el excedente rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

La excedencia voluntaria se concederá por una sola vez y por plazo no inferior a dos años ni superior a cinco años y sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma.

El reingreso del excedente voluntario, finalizada la causa que motivó la excedencia, se producirá cuando la Empresa tuviera vacante. Se entiende que existe vacante cuando se deba contratar personal del exterior.

Las mismas normas en cuanto a reingreso serán de aplicación a la excedencia solicitada por las trabajadoras, por un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Esta excedencia sólo podrá afectar a un dos por ciento de la plantilla.

2.—*Excedencia forzosa.*

Se concederá la excedencia forzosa, previa solicitud por escrito con un mes de antelación, en quien se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público de carácter estatal, de nacionalidad, regional, provincial o municipal, por medio de elecciones legislativas, regionales, provinciales o municipales de carácter general.

b) Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial aprobado en Consejo de Ministros u Organismos competentes en el Estado, región, provincia o municipio y publicado en los Boletines Oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

c) Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario de Sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades.

d) El exceso de plantilla o reorganización de la Empresa.

En los supuestos contemplados en los apartados a), b) y c) se reserva al trabajador su puesto de trabajo y se realizará el reingreso de forma automática, sin perjuicio del derecho de la Empresa a contratar interinamente al personal preciso para cubrir el puesto vacante.

En los demás supuestos, el reingreso se efectuará por el mismo sistema que en la excedencia voluntaria.

El trabajador que desee ejercer el derecho al reingreso, cualquiera que sea el tipo de excedencia que disfrute, deberá solicitarlo con un mes de antelación, al menos, al de la fecha en que expire el plazo de la excedencia.

En todos los casos de excedencia contemplados y por mientras éstas duren, hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa.

Artículo 12. TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS.

Podrán contratarse los menores de 18 años y mayores de 16 para realizar un trabajo normal en la Empresa, al mismo tiempo que practica los trabajos de la industria, por un período de tiempo no superior a dos años, y con la denominación general para todos los grupos profesionales de «aspirantes».

En cuanto a la forma, duración, período de prueba, prórroga y denuncia, se estará a lo establecido en la vigente legislación.

Al cumplir los 18 años, el trabajador percibirá, como mínimo, el salario del peón.

Artículo 13. SEGURIDAD E HIGIENE.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajpo deberá responsabilizarse del cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene, tanto por los trabajadores como por la Empresa.

Su composición se integrará de acuerdo con lo establecido en la Ley, si bien el Comité de Empresa, de acuerdo con la Dirección de la misma, estudiará si procede incrementar el número de vocales existentes en representación de los trabajadores en busca de una mayor eficacia. El Secretario del Comité de Seguridad e Higiene será nombrado por el Comité de Empresa entre los miembros del citado Comité de Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá con la regularidad que marque la Ley o cuando las circunstancias lo exijan.

Cuando razones de eficacia lo aconsejen, el Comité de Seguridad podrá invitar a asistir a sus sesiones a la persona más indicada de aquella sección de la que se trate algún tema específico relacionado con su cometido sobre seguridad e higiene.

El número de asesores o trabajadores informantes no podrá ser de más de uno por cada reunión que el Comité celebre.

Artículo 14. JORNADA DE FRIGORIFICOS.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas no podrá permanecer en su interior más de seis horas por jornada.

1.—La jornada en cámara de congelación hasta 5 grados bajo cero será normal.
Cuando el trabajador venga obligado a permanecer en el interior de la cámara más de tres horas ininterrumpidas, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

2.—La jornada en cámaras de congelación de 6 grados bajo cero a 18 grados bajo cero será de seis horas de permanencia en el interior de las cámaras. Cuando el trabajador venga obligado a permanecer ininterrumpidamente en el interior de las cámaras más de una hora, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

3.—En las cámaras de congelación de 18 grados bajo cero, o inferiores, la jornada de trabajo será de cuatro horas. Cuando el personal deba permanecer por más de una hora en su interior, se le concederá el derecho de recuperación durante veinte minutos en el exterior de las cámaras.

Se completará en todos los casos la jornada laboral con trabajos a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal, en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias.

Artículo 15. DE LOS SINDICATOS.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen, asimismo, como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La Dirección considera a los Sindicatos, debidamente implantados en la Empresa, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Dirección. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio al Comité de Empresa.

A los efectos anteriores, la Dirección respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin pertubar la actividad normal de la Empresa; estas reuniones deberán finalizar necesariamente antes de las veintidós horas y en días laborables. Asimismo, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos que dispongan de suficiente y apreciable afiliación podrán remitir información a la Dirección a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En el centro de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de la misma previamente a la Dirección. Se entiende por Sindicato debidamente implantado el que demuestre fehacientemente un índice de afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla.

La representación del Sindicato o Central en estas condiciones será ostentada por un Delegado.

La Dirección admite como prueba fehaciente la copia del recibo de cotizaciones de la cuota sindical.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1.—Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.—Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con

voz y sin voto, y siempre que tales organismos admitan previamente su presencia.

3.—Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley; estando obligados a guardar sigilo profesional en las mismas materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

4.—Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5.—Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de su posibles consecuencias.

6.—Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo, hasta las veintidós horas y en días laborables.

7.—Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Dirección pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.—En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.—Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10.—Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Artículo 16. COMITE DE EMPRESA.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se concede a cada uno de los miembros del Comité de Empresa un crédito de 35 horas mensuales retribuidas con todos los emolumentos que tengan reconocidos.

Asimismo, tres miembros del Comité tendrán derecho a aumentar dichas horas en un 40 por 100 más con cargo a las que no dediquen a estos fines los demás miembros del Comité.

Dicho exceso de horas habrá de ser empleado en actividades que se realicen fuera del centro de trabajo.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Artículo 17. SALARIOS.

El salario para el año 1985 del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en la tabla salarial para cada una de las categorías.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (I. P. C.) establecido por el I. N. E. registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho I. P. C. al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra; tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El salario para el año 1986 del personal afectado por este Convenio Colectivo será el que salga de aplicar a los salarios de 1985 el porcentaje de incremento que resulte de aplicar el 107 por 100 a la previsión de inflación del Gobierno para 1986.

Se establece, igualmente, una cláusula de revisión salarial en los mismos términos que está redactada para 1985, salvo el porcentaje de inflación, que será el que establezca el Gobierno.

Si hubiera que llegar a efectuar la revisión salarial, ésta se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985, durante el primer trimestre de 1986, y la correspondiente a 1986, durante igual período de 1987.

Artículo 18. ANTIGÜEDAD.

La antigüedad queda fijada en los siguientes valores, iguales para todas las categorías:

Bienios ... ... 1.772 ptas.
Quinquenios ... ... 3.544 ptas.

Los aumentos por años de servicio se computarán desde la fecha de ingreso en la Empresa, y consistirán en dos bienios y cuatro quinquenios igüales para todas las categorías.

Artículo 19. LIMITACIONES DE PESO.

La carga máxima que podrá soportar un trabajador de una sola vez será de 50 kilogramos, excepto para las mujeres, personal menor de 18 años y personal mayor de 50 años, que será de 25 kilogramos.

En las piezas unitarias de pesos superiores a los 50 kilogramos, que por su configuración especial no se pue-

dan manejar por más de una persona, los kilos que excedan de estos 50 se compensarán con un plus de 76 céntimos por kilo. Quedan excluidos del percibo de este plus los trabajadores que se dediquen al reparto de frescos.

Artículo 20. PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus extrasalarial de transporte por valor de 277 pesetas para todas las categorías por día efectivamente trabajado, que se percibirá en un 50 por 100 cuando se trabaje media jornada.

Se computarán como días efectivamente trabajados, a efectos de percepción de este plus, las ausencias justificadas de los trabajadores que, ostentando cargos Sindicales o de la Administración, deben acudir a convocatorias oficiales, con obligación de preaviso por parte del productor.

Artículo 21. PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se establece como plus de nocturnidad para todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, la cantidad de 46 pesetas por hora trabajada entre las 22 y las 6 horas.

Se excluye del percibo de este plus al personal de nuevo ingreso contratado para realizar trabajos de guardería y vigilancia.

Artículo 22. PLUS DE PENOSIDAD.

Se establece como plus de penosidad para todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, la cantidad de 25 pesetas por hora trabajada en puesto penoso.

En estos momentos y a estos efectos, se consideran puestos penosos los siguientes: tripería, limpieza de servicios de fábrica y selección de género devuelto.

Artículo 23. PLUS DE TRABAJO EN CADENA DE MATANZA PARA EL PERSONAL DE PRODUCCION.

Todo el personal que preste servicios en la cadena de matanza percibirá un plus de 57 pesetas por hora efectiva de trabajo en dicha cadena.

Artículo 24. QUEBRANTO DE MONEDA.

Aquellos trabajadores que realicen habitualmente operaciones de caja percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 1.150 pesetas.

Artículo 25. PLUS DE DISPONIBILIDAD.

Los trabajadores que tienen a su cargo el mantenimiento de la maquinaria e instalaciones vienen obligados a estar a disposición de la Empresa para realizar en sábados, domingos y festivos todos los trabajos de su especialidad que esporádicamente puedan producirse.

Las horas trabajadas por estos motivos serán retribuidas con un recargo del 33 por 100 sobre el precio de la hora extraordinaria que, a título individual, tenga reconocido cada trabajador.

Los trabajadores afectados podrán elegir el cobro de estas horas con los precios establecidos en el párrafo anterior o el disfrute de un número de horas de descanso igual al trabajado, que deberán comunicar al Jefe del Departamento, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación.

En el supuesto de que la elección fuera del descanso de horas trabajadas, no podrán coincidir el mismo día más del 50 por 100 de los trabajadores de una misma especialidad.

Este descanso se deberá disfrutar en la semana siguiente y en el día que el interesado desee.

Asimismo el personal de mantenimiento que de forma permanente viene obligado a realizar trabajos los sábados, domingos y festivos, la Empresa decidirá teniendo en cuenta las necesidades del servicio si este personal descansa en la semana siguiente un número de horas equivalentes a las trabajadas en dichos días o, por el contrario, abonará las referidas horas como extraordinarias.

En cualquier caso, percibirán el plus de disponibilidad, es decir, el importe del 33 por 100 establecido en el párrafo 2.° de este artículo.

Artículo 26. PRIMAS.

Se establece la prima fija de 527 pesetas/día para aquellos colaboradores de producción que no perciban complementos de actividad o que estén sometidos permanentemente al régimen de incentivos.

Los colaboradores que, por causas ajenas a su voluntad, no trabajen a control el número de horas suficientes para alcanzar a rendimiento máximo la cantidad que se obtendría multiplicando la citada prima/día por el número de días laborables del mes en cuestión, serán compensados con la diferencia que exista entre el importe de las horas trabajadas a prima durante ese mes, calculadas a rendimiento máximo, y la cantidad obtenida de multiplicar la prima/día por el número de días laborables del citado mes.

No obstante, todos los colaboradores sujetos a trabajos a control que tengan parte de las horas a no control, si obtienen en las horas a control un punto hora de 77,5 o superior, cobrarán las horas a no control a 66 pesetas por hora.

En el supuesto de que el rendimiento medio mensual no alcanzase el punto hora 77,5 o superior se aplicará íntegramente la fórmula del párrafo 2.° del presente artículo.

Precio punta prima: Los trabajadores sometidos al sistema Bedaux de incentivos percibirán por cada punto que sobrepasen del rendimiento normal las siguientes cantidades, de acuerdo con su categoría profesional:

	Ptas./punto
— Oficiales de 1.ª y 2.ª, Chacineros y Conductores mecánicos … … … … … … …	4.932
— Ayudente/a y Peones … … … … … …	4.884
— Aprendices en general … … … … … …	3.335

Los trabajadores que presten sus servicios en la cadena de matanza, independientemente de la fecha de su ingreso, multiplicarán su nuevo precio punto prima por un coeficiente de 1,34 para unos rendimientos a determinar en cada momento por el Departamento de Organización, de acuerdo con el artículo 6 de este Convenio, aplicándose para rendimientos inferiores coeficientes proporcionales.

Para años posteriores, se mantendrá constante en 189 pesetas hora la suma de los conceptos plus de cadena, prima normal a punto hora 80 y sobreprima, deduciéndose de esta cantidad los incrementos que experimenten los dos primeros hasta la total desaparición del tercero.

El personal de mantenimiento que trabaje en la cadena de matanza cobrará una sobreprima que se obtendrá multiplicando el precio a punto hora 80 por un coeficiente máximo de 0,34 para el punto hora 80, aplicándose para rendimientos inferiores coeficientes proporcionales. Para años sucesivos, el coeficiente de sobreprima para este personal será igual al coeficiente para los trabajadores de la cadena, menos 1.

Artículo 27. COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD.

Los colaboradores pertenecientes a las categorías profesionales y secciones que a continuación se indican percibirán un complemento de actividad de 8.587 pesetas mes, que se percibirán los doce meses del año y en las pagas extraordinarias de junio y diciembre, y que no será absorbible:

Personal Técnico-Administrativo:

— Técnico de Organización de 2.ª
— Programador.
— Auxiliar Organización, Oficial de 2.ª Administrativo.
— Auxiliar Administrativo, Perforista.
— Auxiliar de Laboratorio.

Personal de oficio:

— Encargado.

Personal subalterno:

— Porteros.
— Vigilantes.
— Almaceneros.

Personal del Centro de Aprovisionamiento.
Personal de Mantenimiento.
Controlistas.

Aquellos trabajadores no incluidos en las categorías o puestos anteriormente señalados que, por necesidades del servicio, eventualmente ocupen alguno de dichos puestos, mantendrán las condiciones en cuanto a primas del puesto de origen.

Igualmente, los colaboradores pertenecientes a los puestos de la relación anterior que, por necesidades de servicio, pasen eventualmente a puestos sujetos al sistema de primas tradicional, percibirán éstas de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio.

Las posibles diferencias que pudieran existir para las personas que vinieran percibiendo importes superiores al de la prima fija, pasarían a percibirlo como complemento personal, no absorbible.

Artículo 28. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Paga extra de junio: Los trabajadores devengarán, entre el 1 de enero y el 30 de junio, una paga extraordinaria, que se abonará el día laboral anterior al 24 de junio (su importe será de treinta días del salario que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa, al que se añadirá, a quien corresponda, su antigüedad y complementos personales).

Paga extra de Navidad: Se devengará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre; se abonará el día laborable anterior al día 22 de diciembre, y su importe será el mismo que el anterior.

Paga extra de beneficios: Su importe será el mismo que en el caso anterior y se prorrateará en catorce fracciones pagaderas con las doce mensualidades y las dos extraordinarias.

El personal de baja por I. L. T., derivada de enfermedad o accidente, percibirán las pagas extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo a todos los efectos.

Estos beneficios quedarán sin efecto cuando se alcancen los dieciocho meses en I. L. T.

Artículo 29. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se incrementará el 7,5 por 100 sobre el precio de la hora extra, a título individual, a 31-12-84.

Aquellos trabajadores que en el transcurso de 1985 modifiquen su categoría o antigüedad, cobrarán la hora extra al mismo precio que cualquier trabajador que ostente dicha categoría y antigüedad.

Artículo 30. TABLA DE DESCUENTOS POR RETRASO Y FALTAS NO JUSTIFICADAS.

Al personal afectado por el presente Convenio que se retrase en la hora de entrada al trabajo, o falte al mismo sin causa justificada, bien por la mañana como por la tarde, y sin perjuicio de posibles sanciones, se reducirá su salario diario en la forma y cuantía que se señala en la tabla y fórmula siguiente:

De 1 a 5 minutos	9 % de C.
De 6 a 10 minutos	17 % de C.
De 11 a 15 minutos	25 % de C.
De 16 a 30 minutos	50 % de C.
De 31 a 1 hora	100 % de C.

$$C = \frac{\text{Salario de Convenio} + \text{Antigüedad}}{1.826{,}45}$$

En horas sucesivas se aplicarán los mismos descuentos.

Artículo 31. DIETAS Y KILOMETRAJES.

En cada momento se estará a lo que se establezca en el Manual de Normas Internas.

Artículo 32. RETRIBUCION EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA I. L. T.

En el caso de baja por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica del Seguro de Enfermedad, el trabajador perciba, a partir del cuarto día de producirse la baja por I. L. T., el 75 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior. Si la baja por I. L. T. dura más de veinte días, la Empresa se compromete a complementar hasta el 100 por 100 del salario de este Convenio, más los complementos personales que tengan reconocidos, incluida la antigüedad. Asimismo, y si el proceso de I. L. T. durase más de treinta días, este 100 por 100 se abonará desde el primer día de la misma. Estas percepciones se aplicarán a todos los trabajadores que tengan derecho a percibir la prestación económica conforme a la Ley.

Estos beneficios se percibirán durante doce meses, ampliables a dieciocho, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Decreto de 23 de junio de 1972, en caso de enfermedad y de accidente, mientras perciba prestación por incapacidad temporal.

En el caso de accidente laboral se abonaría, a partir del día siguiente de ocurrido el accidente, el 75 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior. Si la baja dura más de veinte días, la empresa se compromete a abonar el 100 por 100 del salario de este Convenio, más los complementos personales que tenga reconocidos, incluida la antigüedad. Asimismo y si el proceso durase más de treinta días, este 100 por 100 se abonaría desde el primer día de la misma.

La Dirección se compromete a abonar el salario más los complementos personales que tengan reconocidos, incluida la antigüedad, y por una sola vez al año, es decir, tan sólo para el primer proceso anual de I. L. T. día y medio de los tres días que el trabajador no tiene derecho a percibir la prestación.

Artículo 33. BOLSA DE VACACIONES.

Se establece una bolsa de vacaciones, por un importe de 10.304 pesetas por año para cada trabajador, que se abonará el día anterior de sus vacaciones.

Los trabajadores que causen alta o baja en el transcurso del año cobrarán la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Artículo 34. DOTE POR MATRIMONIO.

Las trabajadoras que estuvieran de alta en la Empresa antes del 31 de diciembre de 1976, en caso de baja definitiva por matrimonio, percibirán la cantidad de 33.384 pesetas, más la antigüedad mensual que vengan disfrutando por cada año trabajado, con un máximo de seis.

Artículo 35. PREMIO DE FIDELIDAD.

La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad común, profesional o accidente de sus trabajadores la cantidad de 4.600 pesetas por cada año de servicio. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, el cónyuge o, en su caso, los hijos menores, percibirán la cantidad correspondiente, extendiéndose este derecho, en su caso, a los hijos incapacitados, aunque no sean menores.

Artículo 36. COMISION PARITARIA.

En cualquier cuestión que surgiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria. Las funciones de esta Comisión Paritaria serán las de vigilancia, interpretación, arbitraje y conciliación voluntaria de este Convenio y estará formada por cinco representantes designados por la Empresa y cinco represetantes de los trabajadores, quienes, de común acuerdo, designarán un Presidente. Ambas partes podrán ser asistidas por dos asesores libremente designados, con voz y sin voto. La Dirección de la Empresa y los trabajadores aceptarán como decisión propia los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones que las Leyes confieren a la Autoridad laboral y a la Magistrtura de Trabajo, y sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión confictiva, las partes quedarán libres para actuar conforme les reconoce la Ley.

El domicilio de esta Comisión Paritaria será el del centro de trabajo de ALIMENTOS REFRIGERADOS, S. A., en el kilómetro 68 de la Carretera de San Rafael a Segovia.

DISPOSICION FINAL

En todos los conceptos no contemplados en este Convenio Colectivo se estará a lo que establece el Convenio Básico de Industrias Cárnicas y las disposiciones legales que le modifiquen o complementen.

TABLA SALARIAL

Personal Técnico Administrativo	Salario mes
— Técnico Organización de 2.ª	52.067
— Programador	52.067
— Auxiliar Org. y Oficial de 2.ª Administrativo.	47.534
— Auxiliar Administrativo, Perforista, Auxiliar de Laboratorio	44.811

Personal de Oficio	Salario día
— Encargados y Maestros Mantenimiento	1.702
— Oficial de 1.ª Chacinero, Oficial de 1.ª Oficios varios y Conductor mecánico	1.500
— Oficial de 2.ª Chacinero, Oficial de 2.ª Oficios varios y Oficiala	1.479
— Ayudente/a	1.443
— Peones	1.398
— Menores de 18 años	937

Subalternos	Salario mes
— Almacenero	44.593
— Portero, Vigilante	42.360

ADMINISTRACION MUNICIPAL

535

ILMO. AYUNTAMIENTO DE CUELLAR

ANUNCIOS

El Ayuntamiento de Cuéllar, en sesión celebrada el día 25 de febrero, aprobó el siguiente proyecto de contrato de préstamo con la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Segovia.

Importe: 4.000.000 de pesetas.

Finalidad: Adquisición de solar en los Paseos de San Francisco.

Tipo de interés: 16,5 por 100.

Período de reembolso: Cinco años.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 170 del Real Decreto 3250/76, el expediente se encuentra expuesto al público, durante el plazo de quince días, en la Secretaría General del Ayuntamiento, para que todas las personas interesadas puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Cuéllar, 26 de febrero de 1985.—El Alcalde, Felipe Suárez Pérez.

536

El Ayuntamiento de Cuéllar, en sesión celebrada el día 25 de febrero, aprobó el siguiente proyecto de contrato de préstamo con el Banco de Crédito Local de España.

Importe: 13.484.213 pesetas.

Finalidad: Abastecimiento de agua, restauración de edificio para Centro Social, instalación de vertedero controlado de basuras, mejora de alumbrado público y adquisición de equipo recolector de basuras.

Tipo de interés: 12,40 por 100.

Período de reembolso: Once años.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 170 del Real Decreto 3250/76, el expediente se encuentra expuesto al público, durante el plazo de quince días, en la Secretaría General del Ayuntamiento, para que todas las personas interesadas puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Cuéllar, 26 de febrero de 1985.—El Alcalde, Felipe Suárez Pérez.

Imprenta Provincial.—Cardenal Zúñiga, 8